INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Février 2016 | Volume 17, numéro 1

L'emploi moins qualifié chez les travailleuses et les travailleurs québécois ayant des enfants : l'analyse d'une cohorte sur une période de 20 ans[1]

par Luc Cloutier-Villeneuve

Dans un contexte où la qualification (voir la scolarité) de la population s'accroît depuis plusieurs années (Gauthier, 2014 ; OCDE, 2014 : 48), la pertinence demeure de regarder l'impact de cette transformation sur le marché du travail en termes d'adéquation de l'emploi occupé avec le niveau de formation ou de scolarité détenu. À cet effet, un certain nombre d'études au Québec (Vultur, 2014 ; Ledent, 2014 ; Boudarbat et Montmarquette, 2013 ; Kilolo-Malambwe, 2013), tout comme ailleurs au Canada (BDPB, 2015 ; Uppal et LaRochelle-Côté, 2014), mais aussi dans d'autres pays de l'OCDE (Gerald Mayer, 2014 ; OCDE, 2011 ; Chabault, 2007), ont été produites au cours des dernières années et font ressortir l'inadéquation entre le niveau de qualification des emplois et celui des travailleurs ou ce qu'on a communément appelé la surqualification. Un regard différent mais complémentaire permet de se demander si, à la faveur d'une plus grande qualification de la main-d'œuvre, on observe, par contre, une moins grande présence dans les emplois moins qualifiés[2].

Selon l'hypothèse qu'un rehaussement notable du niveau de scolarité des travailleuses et des travailleurs devrait se traduire par une position plus avantageuse dans l'emploi, la part d'emplois moins qualifiés pourrait-elle avoir diminué de façon appréciable sur le marché du travail québécois pour certains groupes ? C'est à cette question que tente de répondre cet article en portant toutefois une attention sur la situation familiale des travailleuses et des travailleurs. Le fait de retenir cette variable dans l'analyse se justifie bien compte tenu de l'arbitrage toujours difficile entre les obligations familiales et professionnelles, en particulier chez les femmes. Un arbitrage qui peut faire en sorte qu'il y ait une moins bonne adéquation entre formation individuelle et qualification de l'emploi, et donc une tendance à occuper davantage d'emplois moins qualifiés.

L'analyse d'une cohorte selon diverses ventilations est l'approche qui a été retenue pour le présent article (voir encart méthodologique). Ce type d'analyse s'avère pertinent puisqu'il permet de voir, pour des groupes spécifiques, comment les personnes s'insèrent et évoluent sur le marché du travail. L'indicateur clef utilisé dans notre analyse est la part d'emplois moins qualifiés.

Cet article comporte trois points. Dans un premier temps, on présente brièvement des données portant sur l'évolution de l'emploi moins qualifié et sur la scolarisation des travailleuses et des travailleurs. Par la suite, on analyse l'évolution de la cohorte retenue, soit celle des travailleuses et des travailleurs qui sont nés entre 1969 et 1978. Nous suivons leur évolution sur une période de 20 ans, soit à partir de 1993 alors qu'ils se retrouvaient dans le groupe des 15-24 ans. Les résultats concernant la part d'emplois moins qualifiés sont présentés selon que les travailleuses et les travailleurs ont ou non des enfants âgés de moins de 25 ans. D'autres indicateurs sont également retenus afin d'avoir une image plus complète, à savoir le taux d'emploi, le taux de scolarité supérieure, l'emploi et le taux de surqualification. Enfin, on examine l'évolution de la rémunération horaire dans la cohorte étudiée tout en faisant un lien avec les analyses précédentes. Cette variable permet d'élargir la réflexion sur un plan qualitatif, à savoir la qualité de l'emploi occupé.

Également dans ce numéro :

Portrait de la rémunération du personnel en ressources humaines travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus 15

1. Les analyses contenues dans ce texte ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC), du Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles de l'auteur et non celles des partenaires financiers.

2. L'emploi moins qualifié correspond à l'emploi de niveau technique (professions exigeant habituellement une formation de niveau postsecondaire, mais non de niveau technique collégial) ou à l'emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire (professions exigeant habituellement une formation de niveau secondaire ou moins). Pour une définition des autres indicateurs utilisés dans cet article, voir l'encart méthodologique.

Québec

1. Emploi moins qualifié et scolarisation des travailleuses et des travailleurs

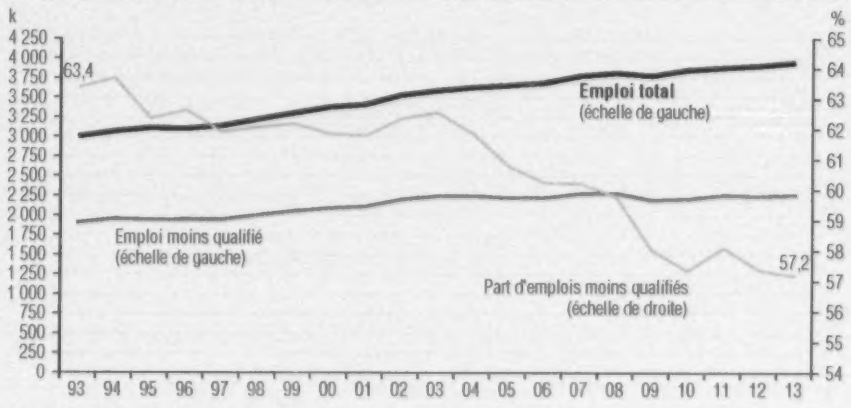
Depuis les 20 dernières années, le marché du travail québécois a-t-il généré davantage d'emplois moins qualifiés? À la lecture de la figure 1, on constate que le nombre d'emplois moins qualifiés a augmenté, passant de 1 900 000 en 1993 à 2 255 000 en 2013. Un peu plus de 350 000 emplois moins qualifiés se sont donc ajoutés au Québec. Pour autant, cette croissance n'a pas été suffisante pour accroître ou maintenir la part d'emplois moins qualifiés, laquelle a suivi une tendance baissière durant la période. De fait, en 1993, un peu plus de 63 % de tous les emplois étaient moins qualifiés comparativement à environ 57 % en 2013. Par ailleurs, la croissance de l'emploi moins qualifié s'est surtout produite vers la fin des années 1990 et le début des années 2000. La relative stabilité par la suite, conjuguée à une croissance de l'emploi hautement qualifié[3] (donnée non présentée) explique en grande partie la baisse de l'importance relative de la part d'emplois moins qualifiés. En termes absolus, il y a donc maintenant plus d'emplois moins qualifiés dans l'économie québécoise, tandis que leur poids relatif est moindre, mais tout de même élevé.

En parallèle à ces changements dans la qualification de l'emploi, que peut-on dire au sujet de la qualification des travailleuses et des travailleurs? La figure 2 révèle que le nombre d'emplois occupés par l'ensemble des travailleurs ayant une scolarité supérieure (technique collégiale ou plus) a presque doublé entre 1993 et 2013 pour s'établir à près de 2 millions. Ce changement a bien évidemment eu des incidences positives sur la part d'emplois occupés chez les femmes et chez les hommes québécois ayant une scolarité supérieure sur le marché du travail. En particulier, la part s'est accrue d'environ 17 points chez les femmes pour se fixer à 56 % en 2013, alors qu'une hausse de près de 10 points est constatée chez les hommes (environ 45 %). L'avantage des femmes sur les hommes en matière de scolarisation s'est donc accentué au fil des ans. En 2013, près de 12 points séparent les deux sexes. Par ailleurs, des données non présentées montrent que ces hausses ont été plus fortes que la réduction de la part d'emplois moins qualifiés observée chez les femmes et chez les hommes durant la période analysée (10 et 2 points respectivement), ce qui laisse entendre que l'inadéquation entre le niveau de formation de ces personnes et la qualification de l'emploi pourrait avoir augmenté, tant chez les femmes que chez les hommes.

Cependant, pour avoir une lecture plus particulière des changements s'étant produits dans l'emploi moins qualifié chez les femmes et chez les hommes, nous tenons compte de la situation familiale. En effet, comme déjà mentionné, une analyse de l'évolution d'une cohorte (de 1993 à 2013) est faite en prenant en considération le fait d'avoir ou non des enfants de moins de 25 ans.

Figure 1

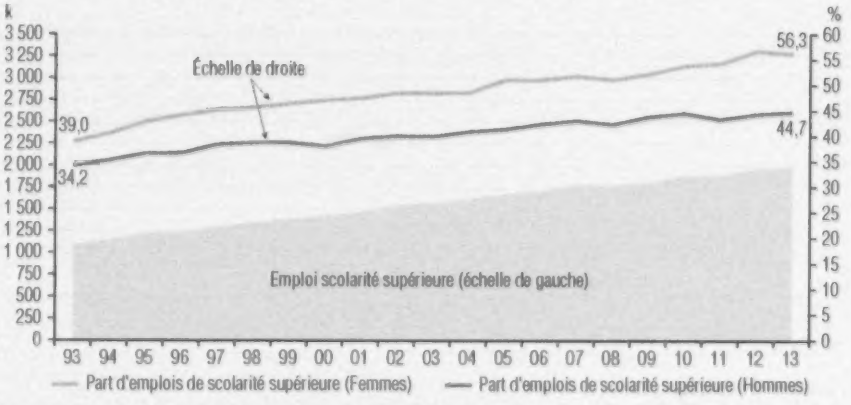
Emploi total et emploi moins qualifié, Québec, 1993-2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Emploi occupé par des travailleurs ayant une scolarité supérieure et part d'emplois de scolarité supérieure selon le sexe, Québec, 1993-2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3. On fait référence ici aux emplois de gestion, aux emplois de niveau professionnel (professions exigeant habituellement une formation universitaire) et aux emplois de niveau technique (professions exigeant habituellement une formation collégiale).

2. Évolution de l'emploi moins qualifié selon le sexe et la situation familiale

Avant d'analyser les résultats, il est pertinent de jeter un bref regard sur l'importance relative de notre cohorte en début et en fin de période. Deux indicateurs sont mobilisés à cette fin, soit la population et l'emploi ; les résultats sont présentés aux figures 3 et 4. En 1993, la cohorte fait partie du groupe des 15-24 ans. On peut voir, à la figure 3, que la taille de sa population avoisine les 950 000, laquelle est répartie de façon presque équivalente entre les femmes et les hommes. Le poids de cette cohorte par rapport à l'ensemble de la population des 15 ans et plus est d'environ 17 % (figure 4). Le poids chez les hommes semble toutefois un peu plus élevé.

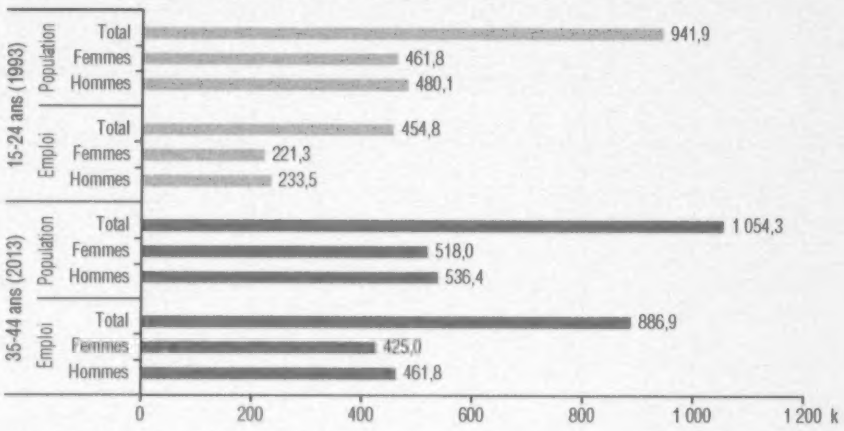
Lorsqu'on regarde 20 ans plus tard, soit en 2013, alors que la cohorte fait désormais partie du groupe des 35-44 ans, on constate que la taille de sa population a augmenté de plus de 100 000 pour dépasser le cap du million. Les données inscrites à la figure 4 révèlent cependant que le poids de cette cohorte semble avoir diminué quelque peu, s'établissant à environ 16 %. Ce scénario est également observé pour les deux sexes.

Qu'en est-il maintenant de la situation sur le plan de l'emploi ? En 1993, environ 450 000 personnes étaient en emploi dans la cohorte 1969-1978 (figure 3), un peu plus d'hommes que de femmes. Durant la période étudiée, ce nombre a presque doublé pour s'établir à près de 890 000. L'augmentation du nombre d'emplois dans cette cohorte va de pair avec l'accroissement du taux d'emploi, qui est passé de 48 % à 84 % (données non présentées). La cohorte est évidemment beaucoup plus active dans le groupe des 35-44 ans que dans celui des 15-24 ans où une bonne part des personnes est encore aux études. La figure 4 montre d'ailleurs l'impact de ce changement puisqu'on peut y constater que la cohorte en 2013 représente un peu plus de 20 % de l'ensemble de la population des 15 ans et plus en emploi, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. En comparaison, cette part oscille entre 14 % et 16 % en 1993 alors que la cohorte se trouve dans le groupe des 15-24 ans.

Ces données contextuelles montrent que la cohorte retenue aux fins de l'analyse de l'emploi moins qualifié est devenue plus importante au fil du temps, tant en termes absolus que relatifs. Voyons maintenant l'évolution de la situation des travailleuses et des travailleurs de cette cohorte qui ont des responsabilités familiales.

Figure 3

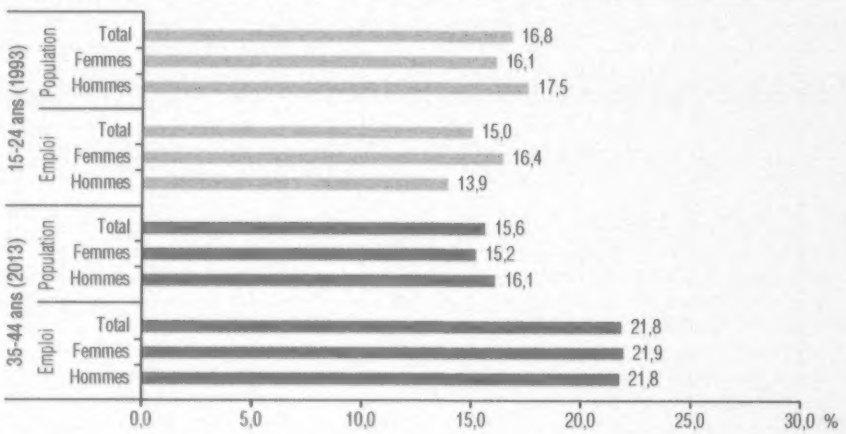
Population et emploi, cohorte 1969-1978, résultats selon le sexe, Québec, 1993 et 2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Population et emploi de la cohorte 1969-1978 par rapport à la population et à l'emploi des 15 ans et plus, résultats selon le sexe, Québec, 1993 et 2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Travailleuses et travailleurs ayant des enfants de moins de 25 ans

Au cours d'un cycle de 20 ans débutant en 1993, comment évolue la cohorte des travailleuses et des travailleurs ayant des enfants sur le plan de l'emploi moins qualifié ? La figure 5 donne des résultats à cet effet. Comme on peut le voir, la part d'emplois moins qualifiés chez les femmes décline de façon quasi continue durant la période analysée. En 1993, la très grande majorité (81 %) des travailleuses alors âgées de 15-24 ans et qui avaient des responsabilités familiales occupaient un emploi moins qualifié. Ce taux a fondu en 2013 en diminuant de moitié, alors que la cohorte est âgée de 35 à 44 ans. Chez les travailleurs, un scénario similaire s'observe, mais leur part d'emplois moins qualifiés demeure plus importante que chez les travailleuses. En 2013, un écart d'environ 12 points est noté entre les sexes.

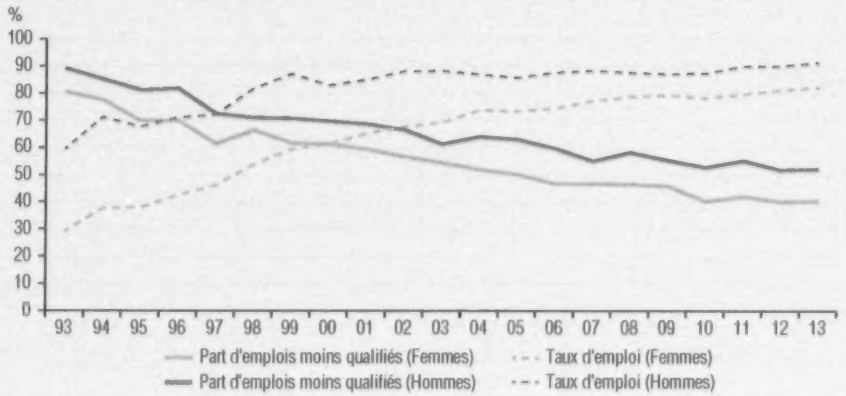
Lorsqu'on met en parallèle ces résultats avec l'évolution du taux d'emploi, on constate que la baisse continue de la part de l'emploi moins qualifié chez les travailleuses ayant des enfants se produit concurremment à une hausse constante de leur taux d'emploi. Ainsi, celui-ci fait un bond de plus de 50 points au cours de la période en augmentant presque chaque année (figure 5). En conséquence, l'écart avec les travailleurs ayant des responsabilités familiales se réduit progressivement.

En 2013, une différence de moins de 10 points est notée entre les deux groupes comparativement à environ 30 points 20 ans plus tôt. Pour leur part, les travailleurs voient également leur taux d'emploi augmenter au cours de la période, mais la hausse se produit essentiellement durant la deuxième partie de la décennie de 1990 alors que l'âge des travailleurs de la cohorte passe de 15-24 ans à 20-29 ans. Ce taux demeure assez élevé par la suite en avoisinant les 90 %. L'évolution de ces deux indicateurs laisse croire que les travailleurs, et en particulier les travailleuses, de la cohorte étudiée s'insèrent assez bien sur le marché du travail.

Par ailleurs, la diminution de la part d'emplois moins qualifiés et la hausse du taux d'emploi semblent aussi aller de pair avec un accroissement appréciable de la scolarisation des travailleuses et des travailleurs comme le révèle la figure 6. Ainsi, parmi les travailleuses âgées de 15-24 ans en 1993 et ayant des enfants, environ 15 % détenaient une scolarité supérieure (formation technique collégiale ou plus). Or, 20 ans plus tard, environ les deux tiers des travailleuses de la cohorte à l'étude ont une telle scolarité. Leurs homologues masculins ont, eux aussi, grandement amélioré leur scolarité, mais les changements sont un peu moins marqués. En 2013, un écart de 12 points à l'avantage des travailleuses est observé. Ces dernières sont donc plus scolarisées et moins sujettes à occuper des emplois moins qualifiés tout en réduisant de beaucoup leur écart avec les hommes en matière de taux d'emploi.

Figure 5

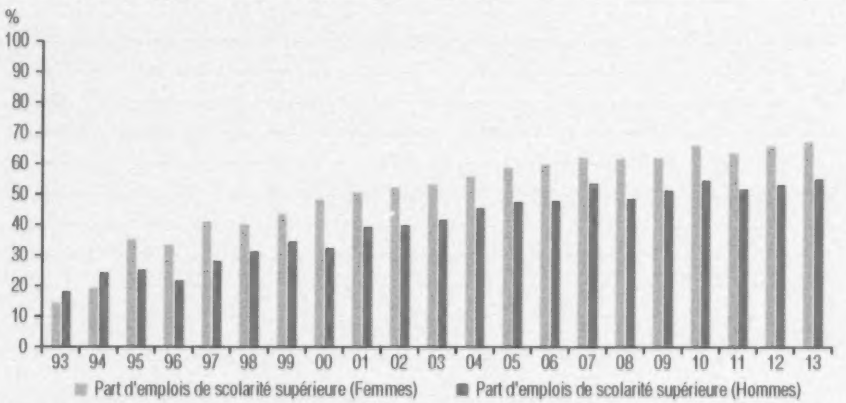
Part d'emplois moins qualifiés et taux d'emploi chez les travailleuses et travailleurs ayant des enfants de moins de 25 ans, cohorte 1969-1978, Québec, 1993-2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 6

Part d'emploi des travailleuses et travailleurs ayant une scolarité supérieure et des enfants de moins de 25 ans, cohorte 1969-1978, Québec, 1993-2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

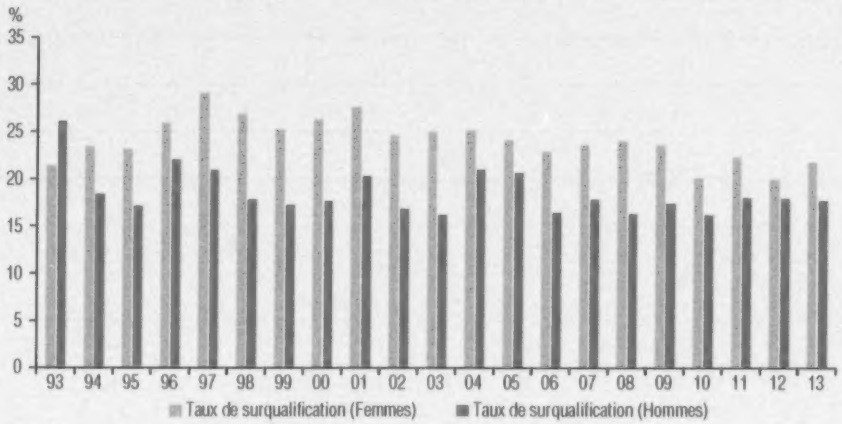
Toutefois, cette hausse de la scolarisation pourrait avoir aussi entraîné une augmentation de la surqualification malgré le fait que la part d'emplois moins qualifiés ait décliné, comme on l'a vu[4]. La figure 7 nous permet de voir ce qu'il en est. On peut y observer que le taux de surqualification[5] des travailleuses fluctue non sans avoir connu un pic en 1997 (29 %) alors qu'elles étaient dans le groupe des 19-28 ans. Cependant, les taux observés en début et en fin de période sont relativement du même ordre, soit d'un peu plus de 20 %. Ces résultats donnent à penser que la hausse accrue de la scolarisation chez les travailleuses ayant des enfants dans la cohorte étudiée ne s'est pas soldée par un accroissement de la surqualification. Un constat similaire peut être fait du côté des travailleurs. On doit tout de même ajouter que la surqualification semble toucher davantage ces dernières que leurs homologues masculins. Le fait que les travailleuses sont plus scolarisées peut être en cause ici.

Sur un autre plan, la baisse de l'emploi moins qualifié apparaît davantage révélatrice puisqu'elle s'est faite parallèlement à une augmentation constante de l'emploi chez les travailleuses et les travailleurs de la cohorte analysée, comme on peut l'observer à la figure 8. Au début de la période, on ne compte que très peu d'emplois occupés par des travailleuses et des travailleurs ayant des enfants, ce qui s'explique bien sûr par le fait que ces personnes ne sont âgées que de 15 à 24 ans. Graduellement, cependant, les deux groupes prennent de l'importance et, en 2013, alors que les personnes qui s'y trouvent sont âgées de 35 à 44 ans, on y dénombre un peu plus de 300 000 et environ 275 000 emplois respectivement.

Malgré le fait que la part d'emplois moins qualifiés ait diminué dans la cohorte des travailleuses et des travailleurs ayant des enfants, il reste que près de 40 % de ces dernières et un peu plus de 50 % de ces derniers occupent en 2013 un emploi moins qualifié. Il est possible que le profil de ces personnes corresponde assez bien aux exigences scolaires des emplois moins qualifiés et qu'une adéquation entre les qualifications de la personne et celles de l'emploi soit observée.

Figure 7

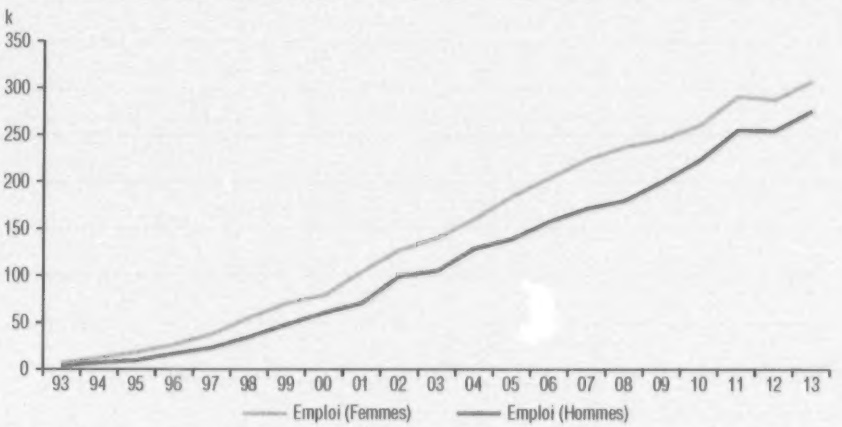
Taux de surqualification chez les travailleuses et travailleurs ayant des enfants de moins de 25 ans, cohorte 1969-1978, Québec, 1993-2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 8

Emploi chez les travailleuses et travailleurs ayant des enfants de moins de 25 ans, cohorte 1969-1978, Québec, 1993-2013



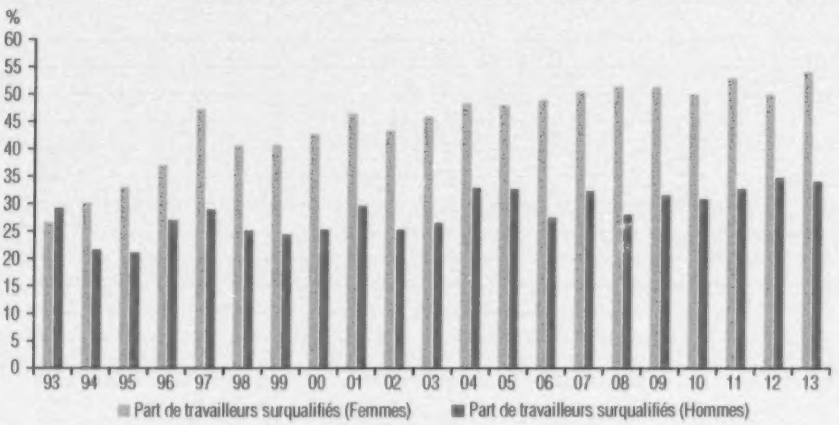
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

4. Il est tout à fait possible que la part d'emplois moins qualifiés diminue, mais que ce type d'emplois soit davantage détenu par des travailleurs surqualifiés, ce qui pourrait se traduire par une croissance de la surqualification.
5. Voir l'encart méthodologique pour une définition.

La figure 9 montre que cela n'est pas le cas pour tous, en particulier chez les femmes. En 2013, plus de la moitié des travailleuses occupant un emploi moins qualifié sont surqualifiées. Ce taux n'a pas cessé d'augmenter au cours de la période. Cette situation contraste avec celle des hommes qui ont vu leur part de travailleurs surqualifiés dans l'emploi moins qualifié augmenter de façon très modeste, soit à peine de 5 points, pour se fixer à 34 %. Cela démontre que même si les femmes sont moins présentes dans l'emploi moins qualifié que les hommes, ce type d'emploi chez ces dernières est davantage le fait de travailleuses surqualifiées ; la plus forte scolarisation des femmes en est probablement la cause. En somme, comme on l'a vu précédemment, en 2013, environ une travailleuse sur cinq ayant des responsabilités familiales et âgée de 35 à 44 ans est surqualifiée.

Figure 9

Part de travailleuses et travailleurs surqualifiés occupant un emploi moins qualifié et ayant des enfants de moins de 25 ans , cohorte 1969-1978, Québec, 1993-2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013.*
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

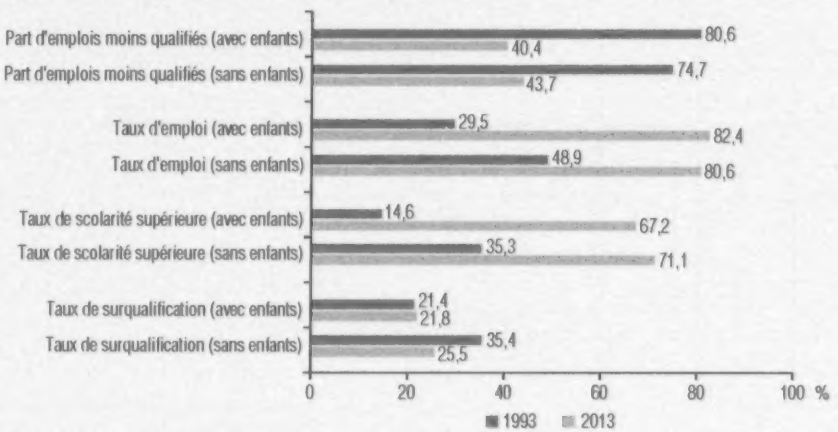
Les résultats qui viennent d'être présentés sont-ils propres au fait d'avoir des responsabilités familiales ? En comparant brièvement les travailleuses et les travailleurs ayant de telles responsabilités avec celles et ceux n'en ayant pas, on peut répondre à cette question.

Comparaison des travailleuses et des travailleurs selon le fait d'avoir ou non des responsabilités familiales

Les données inscrites à la figure 10 montrent que la part d'emplois moins qualifiés a diminué de façon appréciable entre 1993 et 2013 chez les travailleuses n'ayant pas d'enfants, tout comme nous l'avions observé chez celles ayant des enfants[6]. Un peu plus de 40 % des travailleuses sans enfant occupent un tel emploi en 2013, ce qui est du même ordre que ce qui est noté chez les travailleuses qui ont des enfants. Ainsi, le fait d'avoir de telles responsabilités ne semble pas se traduire par une position moins favorable sur le marché du travail à ce chapitre. La participation au marché du travail apparaît également être de même niveau lorsqu'on regarde le taux d'emploi des deux sous-cohortes de travailleuses. Celui-ci avoisine les

Figure 10

Part d'emplois moins qualifiés, taux d'emploi, taux de scolarité supérieure et taux de surqualification, résultats pour les femmes selon leur situation familiale, cohorte 1969-1978, Québec, 1993 et 2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013.*
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

80 % dans les deux cas. Par contre, la scolarisation supérieure des travailleuses n'ayant pas de responsabilités familiales est plus importante que celle des travailleuses en ayant alors qu'un écart de plus du double est observé en 1993 (35 % c. 15 %). Ce résultat doit toutefois être relativisé puisque le nombre d'emplois pour les travailleuses ayant des enfants en début de période, soit à l'âge de 15-24 ans, est faible (voir figure 8). En effet, comme on peut le voir à la figure 10, en fin de période, la scolarisation supérieure est un peu plus

6. Des données tendancielles non présentées montrent par ailleurs une baisse continue jusqu'au milieu des années 2000.

élevée chez les travailleuses n'ayant pas d'enfants, mais l'écart n'est pas significatif d'un point de vue statistique. En fait, dans les deux groupes comparés, il y a eu un rehaussement notable du niveau de scolarité. Enfin, le taux de surqualification a baissé chez les travailleuses sans enfant durant la période pour se rapprocher de celui noté chez les travailleuses ayant des enfants.

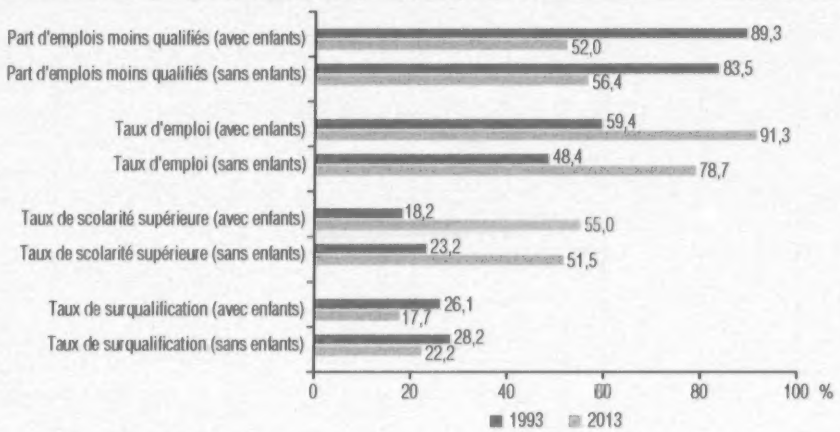
En somme, on peut dire que la présence d'enfants ne semble pas jouer négativement sur l'intégration au marché du travail des travailleuses de la cohorte étudiée. Peut-on en dire autant des travailleurs? La figure 11 nous donne des réponses à ce sujet.

À l'instar des travailleurs ayant des enfants, ceux qui n'en ont pas ont connu une diminution marquée de leur présence dans l'emploi moins qualifié. En 2013, environ 56 % d'entre eux occupent un tel emploi contre près de 85 % 20 ans plus tôt. Par ailleurs, il est étonnant de constater que le taux d'emploi est plus élevé chez les travailleurs ayant des enfants que chez ceux n'en ayant pas en 2013 (91 % c. 79 %). Un écart de plus de 10 points sépare les deux groupes. Même si la hausse du taux d'emploi a été du même ordre dans les deux groupes comparés (environ 30 points), l'écart subsiste en 2013 et peut s'expliquer en partie par une plus forte scolarité chez les travailleurs ayant des enfants. Toutefois, l'écart d'environ 4 points observé sur le plan du taux de scolarité supérieure n'est pas significatif et ne peut, à lui seul, expliquer les différences notées au regard du taux d'emploi. On pourrait penser ici que le fait d'avoir des enfants incite davantage les hommes à occuper un emploi, mais on n'a pas observé de telles différences chez les femmes en tenant compte de leur situation familiale. Des données non présentées montrent cependant que les différences dans le taux d'emploi chez les travailleurs touchent plus souvent les moins scolarisés. Ainsi, les travailleurs n'ayant pas de responsabilités familiales et qui sont peu scolarisés accusent un retard d'environ 18 points sur leurs confrères ayant des enfants. En comparaison, le retard est trois fois moindre dans le cas des travailleurs qui ont une scolarité supérieure. Enfin, le taux de surqualification n'est pas significativement plus élevé chez les travailleurs n'ayant pas d'enfants que chez ceux en ayant en 2013, et celui-ci a connu, de part et d'autre, une diminution durant la période. De façon générale, la situation sur le marché du travail selon les indicateurs retenus semble plus avantageuse pour les travailleurs ayant des enfants mais quant à leur participation seulement.

Au-delà des changements observés dans l'emploi moins qualifié, l'évolution de la rémunération donne une information fort pertinente sur l'intégration des travailleuses et des travailleurs au marché du travail. Comme on le sait, la rémunération est une dimension importante de la qualité de l'emploi. Normalement, et compte tenu des résultats présentés, on devrait s'attendre à une progression de la rémunération des travailleuses et des travailleurs de la cohorte étudiée, qu'ils aient des responsabilités familiales ou non. La dernière section de notre article aborde cet aspect.

Figure 11

Part d'emplois moins qualifiés, taux d'emploi, taux de scolarité supérieure et taux de surqualification, résultats pour les hommes selon leur situation familiale, cohorte 1969-1978, Québec, 1993 et 2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3. Évolution de la rémunération horaire

En 1997, parmi les travailleuses de 19-28 ans ayant des responsabilités familiales, environ les deux tiers ont un emploi dont la rémunération horaire se trouve dans les quintiles inférieurs (quintiles 1 et 2). Or, la figure 12 montre que cette part diminue de façon quasi continue au cours de la période pour se situer sous les 30 % en 2013, alors que ces travailleuses sont âgées de 35-44 ans. De plus, lorsqu'on regarde les emplois faiblement rémunérés ou communément appelés à bas salaire, soit ceux qui offrent moins des deux tiers du salaire horaire médian (voir à ce sujet : Caroli et Gautié, 2009 : 22 ; Concialdi et Ponthieux, 2000 : 7 ; et OCDE, 2003 : 43), la part a fortement décliné, passant de 47 % à moins de 15 %. En parallèle à ces changements, les travailleuses ont vu leur situation s'améliorer grandement sur le plan de la rémunération puisque leur présence dans les quintiles supérieurs (quintiles 4 et 5) est passée d'un peu plus de 10 % en 1997 à près de 50 % en 2013 (figure 13). Ces résultats tendent à démontrer que la diminution continue de la part d'emplois moins qualifiés chez les travailleuses ayant des enfants, déjà notée, s'est traduite aussi par une meilleure position au chapitre de la rémunération.

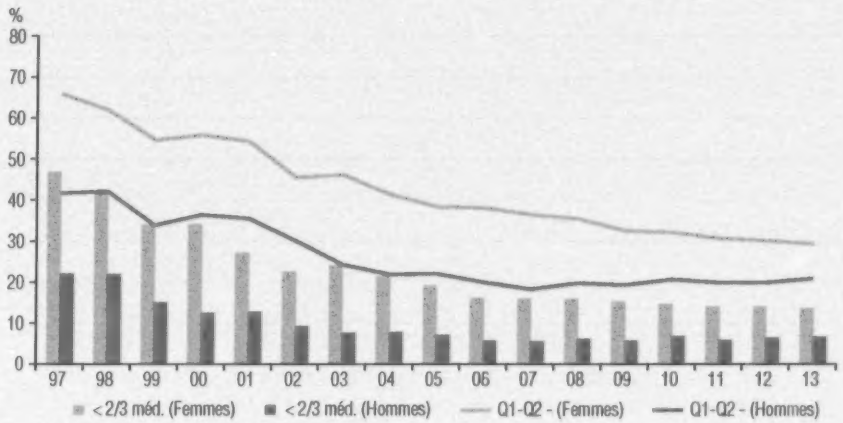
Toutefois, lorsqu'on compare cette situation avec celle de leurs homologues masculins, on constate que ces derniers demeurent plus avantagés. Ainsi, en 2013, les travailleurs ayant des enfants sont moins susceptibles que leurs consœurs d'occuper des emplois dont la rémunération se classe dans les quintiles inférieurs (21 % c. 29 %) et sont plus présents dans les emplois les mieux rémunérés, soit ceux des quintiles 4 et 5 (62 % c. 47 %).

À l'instar de leurs homologues féminines, les travailleurs qui ont des enfants améliorent leur position salariale durant la période ; de plus, ils conservent leur avantage par rapport à ces dernières pour ce qui est des emplois les mieux rémunérés. Il convient de dire cependant, qu'au regard des emplois les moins bien rémunérés, les travailleuses ayant des enfants sont dans une situation moins désavantageuse en 2013 qu'en 1997 par rapport à leurs homologues masculins.

Comme on l'a fait pour l'emploi moins qualifié et les autres indicateurs, on peut comparer la rémunération de la sous-cohorte de travailleuses et travailleurs qui ont des enfants avec celle de la sous-cohorte n'en ayant pas pour voir si des différences peuvent être observées. Les figures 14 et 15 donnent des résultats à cet égard.

Figure 12

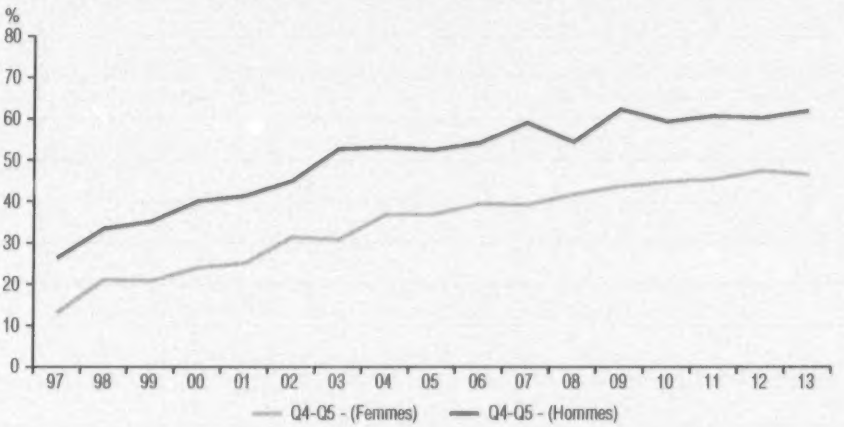
Part d'emplois salariés selon deux mesures de rémunération horaire chez les travailleuses et les travailleurs ayant des enfants de moins de 25 ans, cohorte 1969-1978, Québec, 1997-2013



Note : Comme les données sur la rémunération horaire débutent en 1997, la cohorte est alors dans le groupe des 19-28 ans.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 13

Part d'emplois salariés dans les quintiles supérieurs de rémunération horaire chez les travailleuses et les travailleurs ayant des enfants de moins de 25 ans, cohorte 1969-1978, Québec, 1997-2013



Note : Comme les données sur la rémunération horaire débutent en 1997, la cohorte est alors dans le groupe des 19-28 ans.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La tendance à une amélioration de la rémunération s'observe autant chez les travailleuses ayant des enfants que chez celles n'en ayant pas, comme le montre la figure 14. Ainsi, ces deux groupes de travailleuses sont moins présentes dans les emplois moins bien rémunérés et plus dans ceux mieux rémunérés en 2013 qu'en 1997. Toutefois, dans le cas des emplois moins bien rémunérés (quintiles 1 et 2), la situation semble légèrement meilleure pour les travailleuses ayant des responsabilités familiales que pour celles n'en ayant pas, ces dernières étant un peu plus exposées à ce type d'emplois.

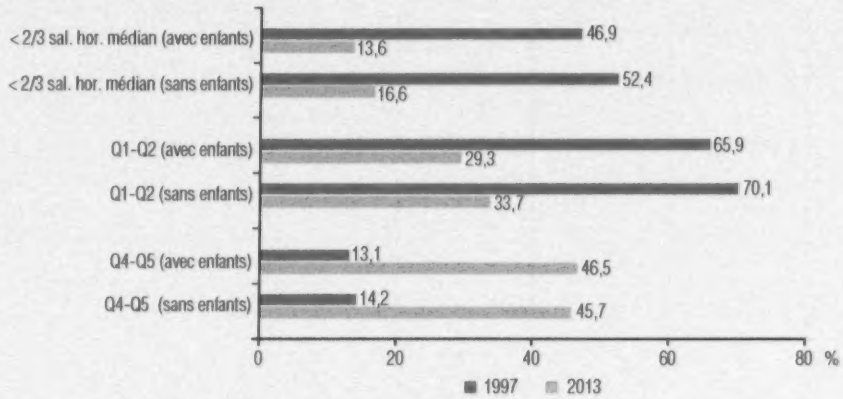
Du côté des travailleurs, en revanche, des écarts non négligeables sont constatés entre ceux ayant des enfants et ceux qui n'en ont pas. En effet, la figure 15 révèle que le groupe de travailleurs sans enfants est davantage sujet à occuper des emplois moins bien rémunérés, tandis que leurs confrères avec enfants sont plus susceptibles d'occuper des emplois mieux rémunérés. Plus particulièrement, en 2013, près de 30 % des travailleurs sans enfants occupent un emploi dont la rémunération horaire se situe dans les quintiles 1 et 2 comparativement à environ 21 % chez les travailleurs avec enfants. À l'opposé, près de 60 % de ces derniers détiennent un emploi dont la rémunération se trouve dans les quintiles 4 et 5 comparativement à moins de 50 % chez leurs confrères sans responsabilités familiales.

Ces résultats comparatifs pour les deux sous-cohortes de travailleurs tranchent avec les résultats notés chez les travailleuses. De plus, la part des travailleurs sans enfants qui occupent des emplois dans les quintiles supérieurs (figure 15) est relativement du même ordre que celle observée chez les travailleuses, qu'elles aient ou non des enfants (figure 14).

La situation de la sous-cohorte des travailleurs n'ayant pas d'enfants apparaît donc atypique par rapport à celle de la sous-cohorte qui en a, non seulement sur le plan de la rémunération, mais aussi, comme on l'a vu, sur celui du taux d'emploi (écart d'environ 13 points en faveur des pères). Cette plus forte participation au marché du travail chez ces derniers explique sans doute une partie des différences notées sur le plan de la rémunération, mais d'autres facteurs sont sûrement en cause. On peut en effet penser que la scolarisation n'est pas la même chez les deux groupes de travailleurs comparés, ceux n'ayant pas de responsabilités familiales étant plus susceptibles d'avoir une scolarisation plutôt faible (diplôme d'études secondaires ou moins). Or, des données non présentées ne montrent pas d'écart à ce chapitre entre les deux sous-cohortes de travailleurs. Toutefois, d'autres données non présentées révèlent que la durée d'emploi moindre (moins de 4 ans) est plus fréquente chez les travailleurs sans enfants alors que celle plus élevée (10 ans et plus) est plus souvent le cas chez ceux ayant des enfants. Ces différences dans l'intégration au marché du travail pourraient expliquer en partie les écarts constatés au chapitre de la rémunération horaire.

Figure 14

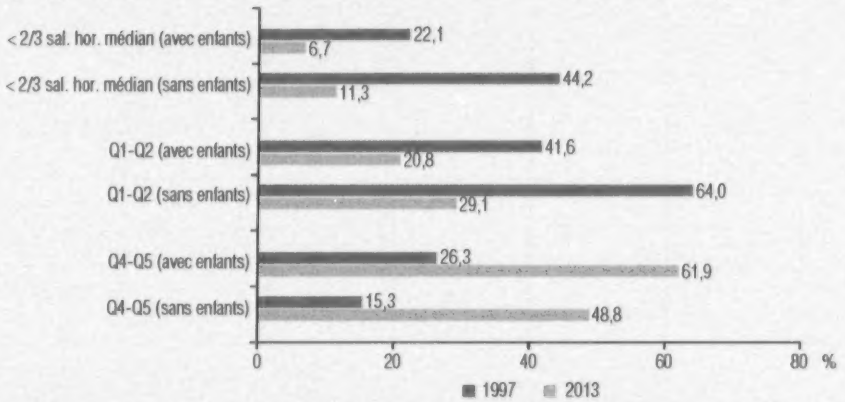
Part d'emplois salariés selon trois mesures de rémunération horaire chez les travailleuses ayant ou non des enfants âgés de moins de 25 ans, cohorte 1969-1978, Québec, 1997 et 2013



Note : Comme les données sur la rémunération horaire débutent en 1997, la cohorte est alors dans le groupe des 19-28 ans.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 15

Part d'emplois salariés selon trois mesures de rémunération horaire chez les travailleurs ayant ou non des enfants âgés de moins de 25 ans, cohorte 1969-1978, Québec, 1997 et 2013



Note : Comme les données sur la rémunération horaire débutent en 1997, la cohorte est alors dans le groupe des 19-28 ans.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En résumé

Les résultats présentés dans cet article ont permis de voir que la part d'emplois moins qualifiés a diminué de façon graduelle au Québec, sur une période de 20 ans, dans la cohorte de travailleuses et de travailleurs nés entre 1969 et 1978 et qui ont des responsabilités familiales, à la faveur d'une participation de plus en plus grande au marché du travail. Plus particulièrement, ces travailleuses ont connu une insertion professionnelle profitable, notamment en raison d'une scolarisation supérieure de plus en plus fréquente, leur donnant un avantage sur leurs homologues masculins. Ainsi, elles sont moins susceptibles en 2013, alors qu'elles sont âgées de 35 à 44 ans, d'occuper un emploi moins qualifié que leurs confrères. Également, une analyse a permis de constater que les travailleuses ayant des responsabilités familiales ne sont pas défavorisées sur le marché du travail (selon les indicateurs retenus[7]) lorsqu'elles sont comparées avec les travailleuses n'en ayant pas. La situation n'est pas la même chez les travailleurs alors que des différences sont notées au chapitre de leur participation sur le marché du travail.

Par ailleurs, en plus de bénéficier d'une meilleure intégration professionnelle, les travailleuses ayant des enfants ont vu leur situation sur le plan salarial s'améliorer en étant de plus en plus présentes dans les emplois les mieux rémunérés. À cet égard, on a pu constater qu'elles se comparent bien avec leurs consœurs qui n'ont pas d'enfants. Cependant, les travailleuses avec enfants accusent toujours un retard par rapport à leurs homologues masculins. Ces derniers sont davantage présents dans les emplois les mieux rémunérés même s'ils occupent plus souvent que leurs consœurs des emplois moins qualifiés. On peut se demander si cela s'explique par une meilleure rémunération des travailleurs dans les emplois plus qualifiés ou dans ceux moins qualifiés. Des données non présentées révèlent que ces derniers sont avantagés sur le plan salarial dans ces deux grandes catégories d'emplois et vont dans le sens des travaux de Legault (2011), surtout en ce qui concerne les emplois moins qualifiés. Enfin, à l'instar des indicateurs liés à la participation au marché du travail, notre analyse a fait ressortir que la sous-cohorte de travailleurs n'ayant pas d'enfants est en moins bonne posture sur le plan de la rémunération lorsque comparée avec celle des travailleurs qui en ont. De plus, comme déjà dit, la situation des travailleurs sans enfants sur ce plan est relativement du même ordre que celle notée chez les travailleuses avec ou sans enfants.

Comparaison intra-cohortes chez les 15-24 ans

Il est possible de comparer l'évolution de cohortes se trouvant dans un même groupe d'âge mais nées à des périodes différentes afin de voir si les plus jeunes ont un profil différent des plus âgées. Les résultats présentés dans cet encart portent sur la comparaison de deux cohortes, soit les personnes nées entre 1969 et 1978 et les personnes nées entre 1979 et 1988. Compte tenu de la source des données, on peut suivre l'évolution de celles-ci sur une période de 10 ans à partir des principaux indicateurs retenus dans cet article, à savoir la part d'emplois moins qualifiés, le taux de scolarité supérieure et la part d'emplois dans les quintiles inférieurs (Q1-Q2) et supérieurs (Q4-Q5) de rémunération horaire. Les résultats de la cohorte la plus ancienne portent sur les périodes 1993 à 2003 et 1997 à 2003 (dans le cas de la rémunération) et ceux de la cohorte plus récente vont de 2003 à 2013 et de 2007 à 2013 (pour ce qui est de la rémunération). En début de période, les cohortes sont âgées de 15 à 24 ans alors qu'en fin de période, elles sont âgées de 25 à 34 ans. Les données portent sur les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Que nous disent les résultats ?

La figure A montre que la baisse continue de la part d'emplois moins qualifiés chez les travailleuses ayant des enfants est observable dans les deux cohortes. Toutefois, on constate que la plus jeune (courbe en vert) est moins susceptible d'occuper un tel emploi (42 % en 2013) par rapport à la cohorte plus âgée (55 % en 2003 ; courbe en bleu). Ce constat est également fait pour les deux autres années antérieures ; la cohorte plus récente s'en tire mieux que la plus âgée même si au regard de la scolarisation supérieure, aucune différence significative n'est observée.

Par ailleurs, les résultats chez les travailleurs qui ont des enfants (figure B) ne montrent pas d'écart quant à la part d'emplois moins qualifiés entre les deux cohortes et on note, dans les deux cas, une tendance à moins occuper ce genre d'emplois au fil du temps.

Toutefois, ce qui est surtout intéressant de soulever ici c'est qu'il y a, dans la plus jeune cohorte, un écart important (courbes en vert) dans la part d'emplois moins qualifiés entre les sexes et qui est en faveur des travailleuses (plus de 20 points par rapport aux travailleurs ; 42 % c. 64 % en 2013). En comparaison, aucune différence significative n'est notée du côté de la cohorte plus âgée entre les travailleuses et les travailleurs (courbes en bleu). La situation comparative des travailleuses

7. Part d'emplois moins qualifiés, taux d'emploi, taux de scolarité supérieure et taux de surqualification.

Comparaison intra-cohortes chez les 15-24 ans (suite)

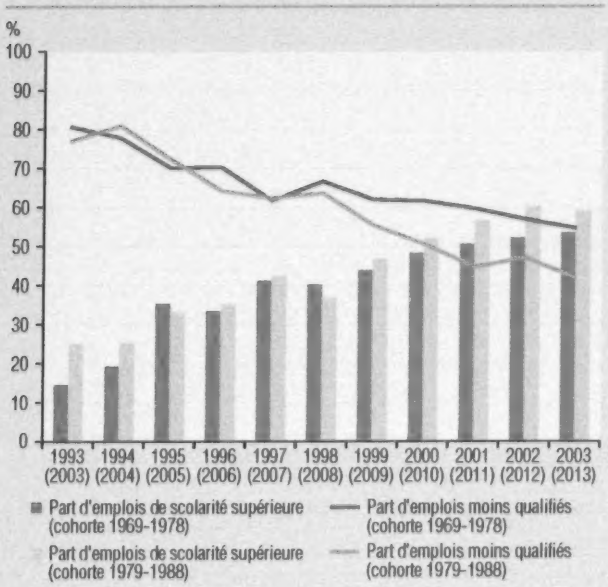
de la plus jeune cohorte apparaît donc meilleure à plus d'un titre. Reste à savoir si cela se traduit aussi par un rapport plus avantageux sur le plan de la rémunération. Ce questionnement s'avère d'autant plus pertinent que leur avance sur leurs collègues masculins en matière de scolarité supérieure (19 points en 2013) est plus forte que celle observée dans la cohorte plus âgée (12 points en 2003).

La tendance à une moins grande présence dans les emplois des quintiles inférieurs et celle à une plus grande présence dans les emplois des quintiles supérieurs s'observent tout autant chez les travailleuses nées entre 1969 et 1978 que chez celles nées entre 1979 et 1988 (figure C). Cependant, la plus jeune cohorte montre une situation plus favorable alors qu'elle occupe davantage d'emplois des quintiles supérieurs (39 % c. 31 %), tandis que la cohorte plus âgée se retrouve plus fréquemment dans des emplois des quintiles inférieurs (46 % c. 37 %).

Ainsi, sur le plan de la rémunération, le fait pour la plus jeune cohorte d'avoir une part d'emplois moins qualifiés plus faible semble être favorable pour ce groupe par rapport à la cohorte plus âgée.

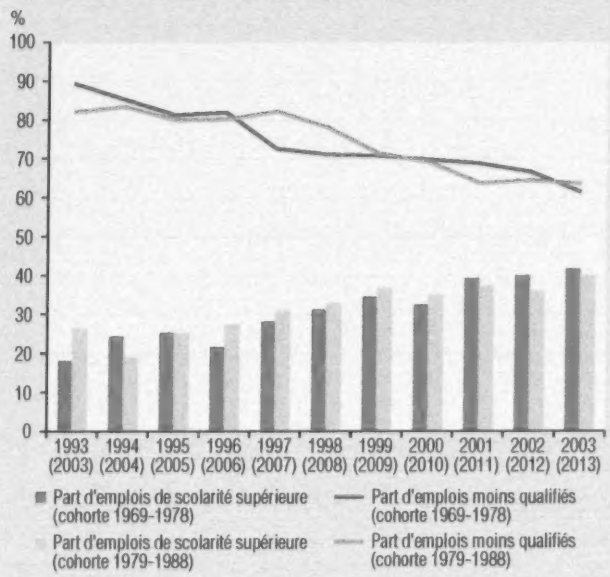
De plus, lorsqu'on compare les travailleuses de la cohorte plus jeune avec leurs homologues masculins (figure D), on constate que leur retard sur le plan de la rémunération supérieure (part d'emplois dans les quintiles 4 et 5) est beaucoup moins important que ce qui est noté du côté de la cohorte plus âgée. Ainsi, un écart d'environ 12 points est constaté dans la première cohorte alors qu'un écart de plus de 20 points s'observe dans la seconde. Cet avantage de la plus jeune cohorte se manifeste aussi dans le cas des emplois moins bien rémunérés alors que ce groupe de travailleuses affichent une situation moins désavantageuse. Toutes ces observations intra-cohortes semblent propres aux travailleuses puisque les résultats chez les travailleurs ne montrent pas d'écarts significatifs entre les deux cohortes et les tendances au fil du temps apparaissent similaires. La situation des travailleuses nées entre 1979 et 1988 et qui ont des enfants apparaît donc singulière ici.

Figure A
Part d'emplois moins qualifiés et taux de scolarité supérieure chez les travailleuses ayant des responsabilités familiales, résultats sur 10 ans, cohortes 1969-1978 et 1979-1988, Québec



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure B
Part d'emplois moins qualifiés et taux de scolarité supérieure chez les travailleurs ayant des responsabilités familiales, résultats sur 10 ans, cohortes 1969-1978 et 1979-1988, Québec

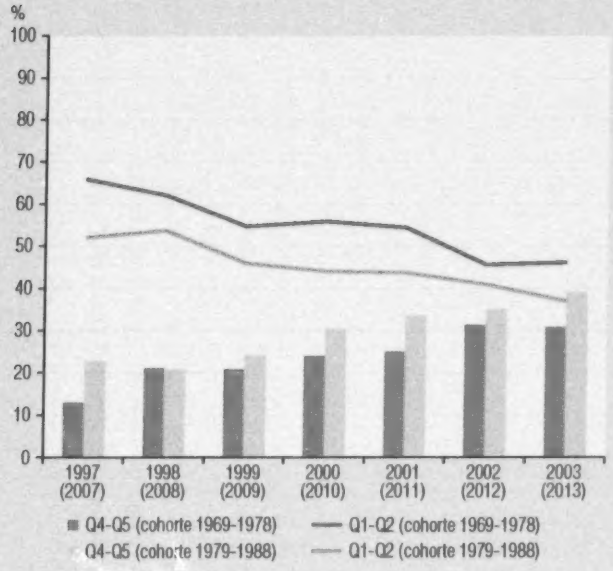


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013*.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Comparaison intra-cohortes chez les 15-24 ans (suite)

Figure C

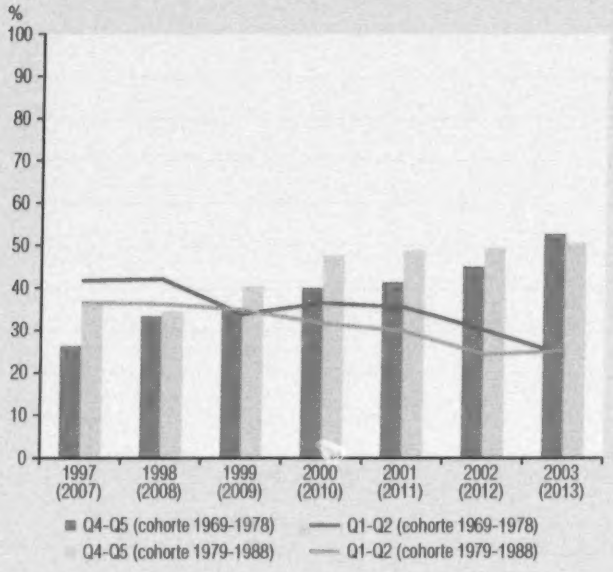
Part d'emplois dans les quintiles inférieurs et supérieurs de rémunération horaire chez les travailleuses ayant des responsabilités familiales, résultats sur 10 ans, cohortes 1969-1978 et 1979-1988, Québec



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013.* Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure D

Part d'emplois dans les quintiles inférieurs et supérieurs de rémunération horaire chez les travailleusrs ayant des responsabilités familiales, résultats sur 10 ans, cohortes 1969-1978 et 1979-1988, Québec



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2013.* Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Encart méthodologique

Définitions

Analyse par cohorte

Dans cet article, l'analyse est faite auprès d'une cohorte de 10 ans afin d'avoir une plus grande robustesse statistique. Le groupe d'âge choisi au départ est celui des 15-24 ans qui demeure pertinent quant à l'évolution de la situation des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Comme nous souhaitons faire l'analyse sur une période de 20 ans, les données statistiques les plus à jour au moment de la réalisation de cet article couvrent les années 1993 à 2013. La cohorte retenue est celle des travailleuses et des travailleurs qui sont nés entre 1969 et 1978 et qui ont donc entre 15 et 24 ans en 1993 et entre 35 et 44 ans en 2013.

Des fichiers de microdonnées confidentielles permettent d'observer les travailleuses et les travailleurs, et ce, d'année en année afin de mieux capter les changements survenus dans leur intégration et leur évolution sur le marché du travail. Ainsi, il est possible d'étudier la cohorte en l'ajustant en fonction de son avancée en âge. Des résultats pour la cohorte retenue sont donc produits pour les 15-24 ans en 1993, les 16-25 ans en 1994, les 17-26 ans en 1995 et ainsi de suite jusqu'en 2013 pour les 35-44 ans. Cette démarche permet de suivre la cohorte en fonction de son vieillissement contrairement à l'analyse transversale qui ne permet que la comparaison de groupes différents dans le temps. L'analyse par cohorte se distingue de l'analyse longitudinale puisque les données portent sur des individus différents mais qui partagent des caractéristiques identiques, dans notre cas le groupe d'âge. Le fait que la cohorte peut varier, au fil du temps, en termes d'importance numérique n'invalide pas les changements observés sur le marché du travail.

Encart méthodologique (suite)

Sous-cohorte avec enfants de moins de 25 ans et sous-cohorte sans enfants de moins de 25 ans

La cohorte analysée dans cet article se compose de deux sous-cohortes. La première réfère aux travailleuses ou aux travailleurs qui ont des enfants de moins de 25 ans. La deuxième concerne les travailleuses ou les travailleurs qui n'ont pas d'enfants ou pas d'enfants de moins de 25 ans. Celles et ceux qui ont des enfants de 25 ans et plus font partie de cette dernière sous-cohorte. Bon nombre de travailleuses et de travailleurs faisant partie de la sous-cohorte sans enfants basculeront dans la sous-cohorte avec enfants, une fois qu'ils deviendront parents. En revanche, en raison du vieillissement des enfants, des travailleuses et des travailleurs qui ont des enfants se retrouveront dans la cohorte sans enfants de moins de 25 ans. Cette situation est toutefois peu probable étant donné que la cohorte en 2013 fait référence au groupe des 35-44 ans.

Emplois moins qualifiés

Les emplois moins qualifiés correspondent aux emplois de niveau technique (professions exigeant habituellement une formation de niveau postsecondaire, mais non de niveau technique collégial) et aux emplois de niveau intermédiaire ou élémentaire (professions exigeant habituellement une formation de niveau secondaire ou moins).

Scolarité supérieure

La scolarité supérieure des travailleuses et des travailleurs correspond à une formation de niveau collégial technique ou plus. Elle mesure la part de travailleuses ou de travailleurs qui ont un tel niveau de formation. Elle est calculée pour le groupe des 15-24 ans, mais reflète davantage la situation des 20-24 ans.

Taux d'emploi

Le taux d'emploi est le ratio du nombre d'emplois sur la population de la cohorte.

Taux de surqualification

Aux fins de cet article, le taux de surqualification est le nombre de travailleuses et de travailleurs qui sont surqualifiés dans les emplois moins qualifiés divisé par l'ensemble de l'emploi de la cohorte. Est considéré comme surqualifié un travailleur qui possède une formation technique collégiale ou plus et qui occupe un emploi exigeant habituellement un niveau de formation en deçà de ce niveau.

Quintiles de rémunération horaire

Les quintiles de rémunération horaire sont déterminés en fonction de la distribution pondérée des salaires horaires des répondants. On utilise la valeur des quintiles pour répartir la population en cinq groupes égaux. Le premier quintile correspond aux travailleurs qui ont un salaire horaire en dessous duquel se situent les 20 % de ceux qui gagnent le moins. Le dernier quintile (quintile 5) correspond aux travailleurs dont le salaire horaire se situe parmi les 20 % de travailleurs les mieux rémunérés. Aux fins de cet article, nous regroupons les quintiles 1 et 2 pour parler des quintiles inférieurs et les quintiles 4 et 5 qui font référence aux quintiles supérieurs.

Emplois faiblement rémunérés

Les emplois faiblement rémunérés correspondent à ceux dont le taux horaire est inférieur au taux horaire équivalant aux deux tiers du taux horaire médian.

Population retenue

La population visée dans cet article correspond à celle occupant un emploi (emploi principal) durant la semaine de référence et qui habitait le Québec au moment de l'enquête. Les personnes absentes temporairement de leur emploi pour diverses raisons (congés, vacances, maladie, soins à donner aux enfants, etc.) durant la semaine de référence font partie de la population en emploi.

Les résultats portent sur les travailleurs salariés et autonomes à l'exclusion de ceux ayant trait à la rémunération horaire qui ne concernent que les travailleurs salariés.

Source et qualité des données

L'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada a été utilisée pour la rédaction de cet article. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs.

Les estimations ont été effectuées à partir des fichiers de microdonnées confidentielles de l'EPA. Il est important de mentionner ici qu'aucun test de différence de proportions n'a été effectué entre les années 1993 et 2013 ou entre 1997 et 2013 (dans le cas de la rémunération) étant donné que les intervalles de confiance sont très élevés en début de période parce

Encart méthodologique (suite)

que la sous-cohorte analysée (15-24 ans avec enfants de moins de 25 ans) compte peu d'effectifs. Toutefois, comme les résultats présentés couvrent une longue période (20 ans ou 16 ans dans le cas de la rémunération), il est possible de déceler des variations réelles sur le marché du travail. Lorsque celles-ci s'observent d'année en année, ce qui est le cas dans presque tous les indicateurs retenus, il y a de fortes chances que les changements constatés au cours de la période se soient produits. Ces constats sont renforcés par le fait qu'ils s'observent à partir de multiples échantillons mensuels dont 1/6 des répondants est renouvelé chaque mois.

Enfin, des tests de différence de proportions ont été effectués dans le cas où les comparaisons entre deux sous-populations portent sur l'année 2013. Pour ce faire, des CV approximatifs et des intervalles de confiance ont été produits à partir du modèle élaboré par Statistique Canada dans son *Guide de l'Enquête sur la population active* (tableau 7.2). Comme recommandé dans ce guide, les CV portant sur des proportions ont été calculés en additionnant les CV du numérateur et du dénominateur. L'approche utilisée étant conservatrice, les CV calculés tendent toujours à être surestimés. À moins d'indication contraire, tous les écarts et variations observés sont significatifs au seuil de 5 % et sont basés sur la comparaison des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure).

Références

BDPB (2015). *Évaluation de la situation du marché du travail – 2015*, Ottawa, Bureau du Directeur parlementaire du budget, Gouvernement du Canada, 33 p.

BOUDARBAT, Brahim, et Claude MONTMARQUETTE (2013). *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Rapport de projet, Montréal, CIRANO, 116 p.

CAROLI, Ève, et Jérôme GAUTIÉ (2009). *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Paris, Centre pour la recherche économique et ses applications, Presses de l'École normale supérieure, 143 p.

CHABAULT, Vincent (2007). « Sur-éducation et déclassement socioprofessionnel dans l'accès à l'emploi : état des lieux des publications nord-américaines et françaises », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 34, nº 1, p. 185-202.

CONCIALDI, Pierre, et Sophie PONTHIEUX (2000). « Salariés à « bas salaire » et travailleurs pauvres : une comparaison France-États-Unis », *Revue de l'IRES*, nº 02.1, 7 p.

GAUTHIER, Marc-André (2014). « Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'*Enquête sur la population active* », *Coup d'œil sociodémographique*, nº 30, 7 p.

KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2013). *La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec. État des lieux*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 24 p.

LEDENT, Jacques, Alain BÉLANGER et Guillaume MAROIS. « La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'Île de Montréal », dans VULTUR, Mircea (dir.) (2014). *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, chapitre 4, p. 97-127.

LEGAULT, Marie-Josée (2011). « La mixité en emploi au Québec … Dans l'angle mort chez les moins scolarisés ? », *Revue multi-disciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol. 6, nº 1, p. 20-58.

MAYER, Gerald (2014). "The increased supply of underutilized labor from 2006 to 2014", *Monthly Labor Review*, November, 21 p.

OCDE (2014). *Regards sur l'éducation 2014 : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris, Éditions OCDE, 594 p.

OCDE (2011). « Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent ? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Paris, Éditions OCDE, chapitre 4, p. 213-262.

OCDE (2003). « Des emplois plus nombreux et meilleurs ? La performance globale au cours de la dernière décennie », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : 2003. Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, Paris, Éditions OCDE, chapitre 1, p. 17-68.

UPPAL, Sharanjit, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ (2014). « La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada », *Regards sur la société canadienne*, nº 75-006-X au catalogue, 15 p.

VULTUR, Mircea (2014). *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 288 p.

Portrait de la rémunération du personnel en ressources humaines travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus

par Vladimir Racila

Le présent article porte sur la rémunération globale de certains emplois reliés aux ressources humaines (RH). D'abord, un portrait de l'effectif est dressé sur la base des données provenant de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), édition 2014. L'ERG est une enquête scientifique, réalisée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec. La population de l'ERG, constituée des entreprises d'au moins 200 employés et des municipalités de 25 000 habitants et plus, compte près de 880 entreprises et touche une population totale estimée à environ 1 412 340 employés. Par ailleurs, le taux de réponse est excellent, puisque la quasi-totalité des entreprises publiques a répondu à l'ERG et le taux est de 90 % pour les entreprises privées.

Ensuite, la rémunération des emplois en RH est présentée selon le secteur d'appartenance (secteurs privé et public – et ses composantes –) et la taille de l'entreprise (ensemble des entreprises et celles du secteur privé). Enfin, est présentée une comparaison de la rémunération des emplois en RH avec celle d'autres emplois faisant partie du même domaine d'activité, soit celui des affaires, de la finance et de l'administration, selon la *Classification nationale des professions* (CNP).

Portrait du personnel en RH au Québec : près de la moitié travaille dans des entreprises de 200 employés et plus

Trois groupes de base (emplois) de la CNP sont étudiés. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Elle répartit les professions en fonction du niveau de compétence et du domaine d'activité (genre de compétence) et permet de classifier tous les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée, définie pour chacun des 500 groupes de base (codes à 4 chiffres). Dans cet article, les résultats reposent sur la dernière version de la CNP, soit celle de 2011. Voici la liste des emplois en RH retenus[1] :

- 0112 – Directeurs/directrices des ressources humaines ;
- 1121 – Professionnels/professionnelles en ressources humaines ;
- 1223 – Agents/agentes des ressources humaines et de recrutement.

Ces emplois couvrent un large éventail d'activités dans le domaine des ressources humaines : dotation, relations de travail, santé et sécurité au travail, rémunération et avantages sociaux, formation et développement.

Environ 34 600 travailleurs à l'échelle du Québec occupaient une des trois professions énumérées dans les entreprises de 5 employés et plus en 2014, la plupart à temps plein (Emploi-Québec) (tableau 1). Parmi ces travailleurs, 24 700 sont des femmes ; leur taux de présence est donc de 71 %. Ces dernières sont plus présentes dans les emplois d'agent des RH et de recrutement (88 %), mais moins dans les emplois de directeur des RH et de professionnel en RH (respectivement 59 % et 67 %) (données non présentées).

Le nombre de personnes œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus atteint 16 120, soit près de la moitié du personnel en RH considéré ; les professionnels en ressources humaines comptent pour 67 %. Ce pourcentage s'explique par le fait que 37 % des professionnels en RH au Québec proviennent du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que des administrations publiques fédérale, provinciale et municipale, secteurs d'activité recensés dans l'*Enquête sur la rémunération globale* (sauf les municipalités de moins de 100 000 habitants).

Tant pour l'ensemble des entreprises que pour celles de 200 employés et plus, ce sont les emplois de professionnel en RH qui regroupent le plus de personnes (respectivement 50 % et 72 %). Parmi les 16 120 employés en RH, 15 190 travaillaient à temps plein, soit normalement 30 heures ou plus par semaine (tableau 1)[2]. Plus la taille de l'entreprise est grande, plus les emplois en RH sont spécialisés. La diversité des tâches et le nombre élevé de l'effectif total dans ces entreprises font en sorte que l'équipe des RH est plus importante et que le personnel assigné à chacune des tâches est plus nombreux. Dans les entreprises de moindre taille, par contre, les employés en RH sont la plupart du temps des généralistes. Afin de pallier ces besoins spécifiques en RH, les entreprises en cause ont assez souvent recours à l'impartition.

Les données d'Emploi-Québec et de l'ERG montrent que le salaire horaire moyen et le salaire horaire médian augmentent selon le niveau de compétence de l'emploi et la taille de l'entreprise (tableau 1). En effet, les valeurs présentées indiquent des salaires plus élevés pour les directeurs et les professionnels dans les entreprises de 200 employés et plus que dans celles de moindre taille. Ce constat n'est cependant pas observé pour les agents des ressources humaines et de recrutement.

1. Dans la *Classification nationale des professions 2011*, il existe deux autres emplois en RH, soit 1415 – Commis des services du personnel et 1432 – Commis à la paie. Les résultats pour ces emplois ne seront disponibles qu'à partir de l'édition 2015 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
2. De plus, 9 employés sur 10 travaillaient dans des entreprises de 500 employés et plus (voir le tableau 2).

Tableau 1

Effectif et salaire horaire pour certains emplois en ressources humaines selon la *Classification nationale des professions*, Québec, 2014

Code CNP	Titre d'emploi	ERG				Emploi-Québec		
		Entreprises de 200 employés et plus				Ensemble des entreprises de 5 employés et plus		
		Employés	Employés réguliers à temps plein					
				Salaire horaire[1]		Employés	Salaire horaire[1]	
				Moyen	Médian		Moyen	Médian
		n	n	$/h		n	$/h	
0112	Directeur des ressources humaines	2 650	2 600	55,32	54,41	7 600	38,97	38,00
1121	Professionnel en ressources humaines	11 600*	11 000*	38,49	36,41	17 200	32,77	32,00
1223	Agent des ressources humaines et de recrutement	1 870	1 590	26,44	26,16	9 800	25,39	24,36
Ensemble des emplois		**16 120**	**15 190**	...	...	**34 600**	...	...

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Le concept « salaire » utilisé par Emploi-Québec n'a pas la même définition que celui utilisé par l'Institut dans l'ERG. Dans le cas d'Emploi-Québec, il inclut le salaire de base ainsi que les commissions et les primes, alors que l'ERG tient compte uniquement du salaire de base. Cependant, le rapport entre les deux permet de fournir un ordre de grandeur de la rémunération des employés en ressources humaines œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus parmi celle de l'ensemble des employés de ce domaine.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014*;
Emploi-Québec, *Information sur le marché du travail.*

Il semble que les résultats peuvent varier selon la taille de l'entreprise, mais est-ce également le cas selon le secteur d'appartenance ? Quels sont les constats si d'autres strates de taille sont examinées ? Les éléments de la rémunération globale diffèrent-ils selon ces variables ? La section suivante répond à ces questions sur la base des données de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, qui permet de ventiler les données selon plusieurs critères.

Sur le plan de la rémunération, le personnel en RH a plus avantage à travailler dans une entreprise de grande taille et pour un employeur du secteur public

Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus au Québec, le salaire horaire moyen des directeurs des RH est de 55,32 $. Ce salaire est supérieur à celui des professionnels en RH (38,49 $) qui, à leur tour, gagnent plus que les agents des RH et de recrutement (26,44 $), ci-après appelés agents des RH. La rémunération globale par heure travaillée[3], c'est-à-dire lorsque l'on tient compte des avantages sociaux et des heures de présence au travail, des trois emplois étudiés respecte le même ordre que les salaires, comme en témoigne le tableau 2. En effet, la rémunération globale des directeurs des RH représente le double de la valeur notée chez les agents des RH (81,07 $ contre 39,86 $). Au chapitre de la taille des entreprises, les professionnels en RH dans les entreprises de 500 employés et plus ont un salaire moyen plus élevé (38,84 $) que celui de leurs collègues travaillant dans les entreprises de 200 à 499 employés (32,58 $). Par contre, les salaires gagnés par les directeurs et les agents des RH dans les grandes entreprises sont équivalents à ceux constatés dans les entreprises de moindre taille. Pour déterminer si une différence de rémunération entre deux ventilations étudiées est significative ou non, des tests statistiques basés sur les intervalles de confiance (à 95 %) sont appliqués. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les données sont similaires sur le plan statistique.

Un salarié qui occupe un poste de gestion en ressources humaines peut s'attendre à un salaire semblable, qu'il travaille dans le secteur privé ou public, mais a une semaine de travail plus longue de près de trois heures dans le secteur privé (2,7 h). Les professionnels en RH et les agents des RH du secteur public ont, quant à eux, un salaire supérieur à celui de leurs homologues du secteur privé et leurs heures de travail sont moins nombreuses ; ils reçoivent respectivement 5,52 $ et 4,92 $ de plus l'heure. Par ailleurs, la rémunération globale par heure travaillée est plus élevée dans le secteur public pour chacun des trois emplois étudiés. La différence la plus grande (17,11 $) est notée chez les agents des RH ; cette différence s'explique par les débours plus élevés pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Lorsque l'on tient compte de la taille des entreprises dans le secteur privé, le salaire des directeurs et des agents des RH n'est pas influencé par le fait qu'ils travaillent dans les entreprises de 200 à 499 employés ou dans celles de

3. Voir la définition du concept dans l'encadré sur la méthodologie.

500 employés et plus (respectivement 51,06$ et 56,79$ et 24,41$ et 25,06$). Cependant, les agents des RH ont une semaine de travail plus longue d'un peu plus de trois quarts d'heure dans les entreprises de moindre taille. Les entreprises de 500 employés et plus offrent aux professionnels en RH un salaire horaire moyen plus élevé que celles de 200 à 499 employés (36,75$ contre 31,76$). Lorsque les avantages sociaux et les heures de présence au travail sont pris en compte (rémunération globale), le taux horaire est plus élevé dans les grandes entreprises, et ce, pour chacun des emplois présentés. La différence la plus importante est constatée chez les *professionnels en RH* (15,42$).

Le secteur public est composé de cinq sous-secteurs, soit les administrations fédérale, québécoise[4] et municipale (25 000 habitants et plus), les universités et les entreprises publiques des trois paliers de gouvernement. Parmi les composantes, les directeurs et les professionnels en RH de l'administration québécoise se distinguent par le salaire et la rémunération globale les plus faibles, tandis que leurs homologues des entreprises publiques affichent la rémunération globale la plus élevée (respectivement 101,53$ et 75,26$). C'est dans le secteur universitaire que le salaire horaire des directeurs des RH est le plus élevé (66,54$), alors que les professionnels des administrations municipale et fédérale, des universités et des entreprises publiques gagnent un salaire comparable ; les taux varient de 43,38$ à 43,97$. Chez les agents des RH, le salaire varie de 29,73$ dans les

Tableau 2

Rémunération pour certains emplois en ressources humaines selon la *Classification nationale des professions* dans les entreprises de 200 employés et plus, diverses ventilations, Québec, 2014

Secteur ou sous-secteur	Directeurs des RH				Professionnels en RH				Agents des RH et de recrutement			
	Employés	Heures régulières	Salaire	Rémunération globale	Employés	Heures régulières	Salaire	Rémunération globale	Employés	Heures régulières	Salaire	Rémunération globale
	n	h	$/h		n	h	$/h		n	h	$/h	
Ensemble du Québec	**2 600**	**36,8**	**55,32**	**81,07**	**11 000***	**37,6**	**38,49**	**60,56**	**1 590**	**36,5**	**26,44**	**39,86**
Entreprises de 200-499 employés	320	37,7[a]	51,66	69,95	630	37,5	32,58	44,79	280	37,7[a]	24,82	32,14
Entreprises de 500 employés et plus	2 280	36,7	55,83	82,72[a]	10 370	37,6	38,84[a]	61,55[a]	1 310	36,3	26,79	41,69[a]
Secteur privé	1 480	38,0[a]	55,69	78,32	6 690**	38,8[a]	36,33	57,23	1 090	37,4[a]	24,91	35,04
Secteur privé, entreprises de 200-499 employés	280*	38,0	51,06	68,10	570	37,7	31,76	43,14	260**	38,0[a]	24,41	31,13
Secteur privé, entreprises de 500 employés et plus	1 200	38,0	56,79	80,77[a]	6 120**	38,9	36,75[a]	58,56[a]	840	37,2	25,06	36,33[a]
Secteur public	1 120	35,3	54,82	85,16[a]	4 300	35,7	41,85[a]	66,29[a]	490	34,7	29,84[a]	52,16[a]
Administration québécoise[1]	690	35,0	51,85[c]	79,14[c]	1 620	35,0	38,75[c]	57,86[c]	0	...	...	...
Administration municipale, 25 000 habitants et plus	130	34,7	57,46	93,91	530	34,8	43,87	73,60	190	34,5	29,80	55,60[b]
Administration fédérale	90	37,5[b]	54,97	85,40	960	37,5[b]	43,38	67,73	0	...	...	...
Universités	50	34,7	66,54[b]	94,13	230	34,6	43,65	63,65	50	35,3[b]	30,49	46,62[c]
Entreprises publiques[2]	150	36,2	62,08	101,53[b]	970	36,0	43,97	75,26[b]	250	34,7	29,73	50,82

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

... N'ayant pas lieu de figurer.

a Différence significative : valeur plus élevée selon une caractéristique : le secteur d'appartenance ou la taille.

b Différence significative : valeur la plus élevée parmi les composantes du secteur public.

c Différence significative : valeur la plus basse parmi les composantes du secteur public.

1. Désigne la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

2. Entreprises publiques des trois paliers de gouvernement : fédéral, provincial et local.

Note : En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014.*

4. Désigne la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux.

entreprises publiques à 30,49$ dans les universités ; les agents des RH ne sont pas présents dans les administrations fédérale et québécoise[5]. En ce qui a trait à la rémunération globale, la plus forte est enregistrée dans l'administration municipale (55,60$), et la plus faible, dans le secteur universitaire (46,62$).

Enfin, pour ce qui est des heures régulières de travail, l'administration fédérale affiche le nombre le plus élevé pour les directeurs des RH et pour les professionnels en RH (37,5 h), alors que la semaine de travail des agents des RH est la plus longue dans le secteur universitaire (35,3 h).

Les directeurs et les professionnels en RH ont une rémunération équivalente ou supérieure à celle d'autres employés occupant un emploi de même niveau de compétence ; la situation diffère chez les agents des RH

La CNP classifie les professions selon le genre (domaine d'activité) et le niveau de compétence (formation généralement requise). Les emplois analysés sont rattachés au même genre de compétence, soit « affaires, finance et administration »[6], mais à deux niveaux de compétence. Selon la CNP, les directeurs des RH et les professionnels en RH appartiennent au même niveau de compétence (A). Cependant, ils forment deux groupes distincts : gestionnaires et professionnels, dont l'emploi exige habituellement une formation universitaire. Les agents des RH appartiennent, quant à eux, au niveau de compétence B, lequel nécessite habituellement une formation collégiale. La CNP est un système de classement des emplois selon une matrice hiérarchique : les grands groupes (codes à 2 chiffres) qui englobent plusieurs groupes intermédiaires (codes à 3 chiffres), regroupant à leur tour les groupes de base (codes à 4 chiffres, le degré le plus fin). Pour le genre de compétence « affaires, finance et administration » et les niveaux de compétence A et B, 42 emplois (groupes de base) sont classifiés, mais afin d'alléger le fardeau des répondants et au moyen de critères de pertinence, l'ERG ne diffuse de l'information que pour 25 d'entre eux. Quelle est alors la rémunération des emplois sélectionnés en RH en comparaison d'autres emplois de même niveau de compétence dans le domaine « affaires, finance et administration » ? C'est l'objet de cette section. Le tableau 3 présente les résultats pour des emplois du domaine « affaires, finance et administration » pour trois composantes de la rémunération, soit le salaire horaire, les heures régulières hebdomadaires de travail et la rémunération globale par heure travaillée.

Les directeurs et les professionnels en RH gagnent en moyenne une rémunération semblable à celle de l'ensemble de leurs collègues ayant une formation de même niveau en affaires, finance et administration. Le même constat est fait pour le salaire horaire des agents des RH. Ces derniers reçoivent, par contre, une rémunération globale inférieure de 2,59$ à celle observée pour l'ensemble des 25 professions en affaires, finance et administration de formation collégiale, et ce, en raison de leurs heures de présence au travail plus nombreuses.

Lorsque chaque emploi du tableau 3 est pris en compte, les directeurs des RH présentent des résultats statistiquement similaires à ceux des directeurs des achats et des directeurs d'autres services administratifs. Le même constat est fait face aux directeurs d'entreprises de télécommunications, sauf pour la rémunération globale ; celle-ci est plus élevée de 3,10$ pour les directeurs des RH (81,07$ contre 77,97$). Par rapport aux directeurs des services postaux et de messageries, les directeurs des RH affichent un salaire horaire moyen (55,32$ contre 45,54$) et une rémunération globale (81,07$ contre 64,33$) plus élevés et une semaine de travail plus courte d'une heure (36,8 h contre 37,8 h). Dans la formation universitaire, les professionnels en RH montrent une rémunération globale plus élevée (60,56$) que les professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques (54,08$) et les vérificateurs et comptables (52,36$). Les salaires moyens et les heures régulières de travail des professionnels en RH sont semblables à ceux des emplois comparés.

Pour ce qui est de la formation collégiale, les agents des RH présentent un salaire plus bas (26,44$) que celui de 11 emplois parmi les 15 emplois comparés. La différence la plus grande est notée avec les agents de gestion immobilière, dont le salaire est de 36,75$. De ces 11 emplois, 8 montrent aussi une rémunération globale supérieure ; la différence la plus élevée (20,41$) est constatée vis-à-vis des juges de paix et officiers de justice pour qui la rémunération globale est de 60,27$. Le salaire moyen des agents des RH est plus élevé par rapport à un seul emploi, soit les adjoints administratifs médicaux (21,80$). Le constat est également valable pour la rémunération globale (39,86$ contre 33,03$).

En ce qui concerne les heures de travail, les agents des RH ont une semaine de travail plus longue (36,5 h) que les adjoints administratifs généraux, juridiques et médicaux (respectivement 35,5 h, 34,5 h et 35,0 h) et les juges de paix et officiers de justice (34,6 h), mais moins longue que les superviseurs de services administratifs (les quatre emplois) ; la différence la plus grande s'observe avec les superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires (39,0 h). Cela représente annuellement plus de trois semaines et demie de travail de moins pour les agents des RH.

5. Les agents des RH et du recrutement identifient et affichent les postes vacants, recrutent les candidats et aident à la sélection et à l'affectation du personnel. Cependant, le système de dotation dans les administrations fédérale et québécoise a des particularités.
6. Genre de compétence qui comprend les professions qui visent la prestation de services financiers et d'affaires, de services administratifs et de réglementation et de services de supervision de bureau et de soutien.

Tableau 3

Rémunération pour certains emplois en affaires, finance et administration selon la *Classification nationale des professions* dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2014

Code CNP	Titre d'emploi	Heures régulières de travail	Salaire horaire moyen	Rémunération globale
		h	$/h	
Gestion				
Groupe intermédiaire : Directeurs des services administratifs				
0112	Directeurs des ressources humaines	36,8	55,32	81,07
0113	Directeurs des achats	37,3	54,61	79,96
0114	Directeurs d'autres services administratifs	36,5	56,57	83,88
Groupe intermédiaire : Directeurs des services de communication (sauf la radiotélédiffusion)				
0131	Directeurs d'entreprises de télécommunications	37,0	53,79	77,97
0132	Directeurs des services postaux et de messageries	37,8	45,54	64,33
Ensemble gestion (10 professions en affaires, finance et administration)		**37,0**	**54,90**	**79,20**
Formation universitaire				
Groupe intermédiaire : Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité				
1111	Vérificateurs et comptables[1]	37,3	36,44	52,36
Groupe intermédiaire : Professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises				
1121	Professionnels en ressources humaines	37,6	38,49	60,56
1122	Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	36,8	39,76	59,22
1123	Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques	36,5	36,63	54,08
Ensemble formation universitaire (7 professions en affaires, finance et administration)		**37,1**	**37,56**	**55,86**
Formation collégiale[2]				
Groupe intermédiaire : Superviseurs de services administratifs				
1211	Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	37,2	31,73	45,82
1212	Superviseurs de commis de finance et d'assurance	37,4	29,41	42,64
1213	Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	37,6	30,26	43,76
1215	Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	39,0	28,89	41,23
Groupe intermédiaire : Personnel administratif et de réglementation				
1221	Agents d'administration	36,0	28,19	43,16
1222	Adjoints de direction	35,5	35,86	52,97
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	36,5	26,44	39,86
1224	Agents de gestion immobilière	35,8	36,75	53,09
1225	Agents aux achats	37,9	34,08	51,03
1226	Planificateurs de congrès et d'événements	36,7	28,33	42,09
1227	Juges de paix et officiers de justice	34,6	35,69	60,27
1228	Agents d'assurance-emploi, d'immigration, de services frontaliers et du revenu	36,5	30,06	46,81
Groupe intermédiaire : Adjoints administratifs de bureau – général, juridique et médical				
1241	Adjoints administratifs	35,5	25,02	38,14
1242	Adjoints administratifs juridiques	34,5	30,91	46,35
1243	Adjoints administratifs médicaux	35,0	21,80	33,03
Groupe intermédiaire : Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires				
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	36,0	26,08	37,48
Ensemble formation collégiale (25 professions en affaires, finance et administration)		**36,2**	**28,16**	**42,45**

1. La rémunération de cet emploi est basée en partie sur des éléments de rémunération variable, non inclus dans les résultats présentés. En 2013, le coût moyen de la rémunération variable pour cet emploi dans l'ensemble du Québec constituait 7,3 % du salaire.
2. Ensemble de programmes d'études collégiales sanctionnées par un diplôme d'études collégiales préuniversitaire ou un diplôme d'études collégiales techniques qui mène généralement au marché du travail. Ce groupe considère également d'autres formations jugées équivalentes.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014.*

Notes méthodologiques

Plan d'échantillonnage

L'univers de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

Couverture

La *Classification nationale des professions* (CNP) est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes de base[1]. Dans le cadre de l'ERG, tous les emplois sont codés selon la CNP par des professionnels en rémunération. La codification se fait à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (groupes de base) selon l'emploi.

Période de référence

Les données sur les salaires et les heures de travail recueillies lors de la collecte 2014 de l'ERG sont celles en vigueur le 1er avril 2014. En ce qui concerne les avantages sociaux et les heures chômées payées, la période de référence est l'année 2013. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2014.

Concept de la rémunération globale

Les taux de salaire, les avantages sociaux et les heures de travail sont des éléments de l'équation de la rémunération globale utilisée par l'Institut :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée} = \frac{\text{Rémunération directe}}{\text{Heures régulières}} + \frac{\text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures chômées payées}} = \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages.

La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Différence significative

Afin de déterminer si deux données sont significativement différentes, des tests statistiques basés sur les intervalles de confiance sont appliqués. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique.

1. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx.

À PARAÎTRE

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015

L'Institut de la statistique du Québec diffusera prochainement le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015*. L'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG), réalisée chaque année, fournit de multiples données d'actualité sur la rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes, en codant ces emplois selon la *Classification nationale des professions* (CNP) 2011.

Les données disponibles sur la rémunération des salariés du Québec concernent différents secteurs du marché du travail, entre autres l'ensemble des employés québécois, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués, l'administration municipale, le secteur universitaire et celui de la fabrication. L'information porte sur les heures régulières de travail, les salaires, la rémunération globale par heure travaillée et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires et de base de la CNP.

État du marché du travail au Québec – Bilan de l'année 2015

L'État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2015 a pour objectif de présenter la situation du marché du travail au Québec en 2015 ; cette situation est également mise en perspective avec les tendances observées au cours des 10 dernières années.

Cette brochure présente l'évolution de l'emploi selon le sexe, le groupe d'âge et le régime de travail ainsi que selon diverses caractéristiques comme le niveau d'études, le lien d'emplois, la permanence de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et les industries. Les principaux indicateurs tels que la population active, le chômage ainsi que les taux de chômage, d'activité et d'emploi sont aussi abordés. Par la suite, la population immigrante, le cumul d'emplois ainsi que l'évolution de la rémunération horaire et des heures hebdomadaires habituelles de travail seront analysés. Enfin, on jette un regard sur la situation dans les régions administratives et dans les autres provinces ainsi qu'à l'échelle canadienne.

Ces deux documents seront disponibles sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2016
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec